

13. Hensel I., Koch J., Kocher E., Schwarz A. Crowdfunding als Phänomen der Koordination digitaler Erwerbsarbeit. Eine interdisziplinäre Perspektive // Industrielle Beziehungen. 2015. No. 23 (2). S. 162-186. DOI 10.1688/IndB-2016-02-Hensel.

А.Л. Темницкий
МГИМО, ФНИСЦ РАН, Москва

УВЕРЕННОСТЬ РОССИЙСКИХ РАБОТНИКОВ В ЗАНЯТОСТИ НА РЫНКЕ ТРУДА В МЕЖСТРАНОВОМ СРАВНЕНИИ

В статье дается обоснование социокультурного подхода к исследованию феномена уверенности в занятости на рынке труда. На основе сравнительного анализа данных международных исследований отношения к труду, выполненных по программе ISSP в 2005, 2015 гг., определяется уровень и факторы повышения уверенности в занятости у российских работников в сравнении с их коллегами из других стран мира. Показано, что отставание российских работников от абсолютного большинства стран мира по уровню уверенности в занятости носит количественный характер и не имеет существенных качественных отличий.

Ключевые слова: уверенность в занятости, страх потери работы, рынок труда, социокультурный подход, наемные работники, межстрановые исследования

A.L. Temnitskiy
MGIMO, FCTAS RAS, Moscow

CONFIDENCE OF RUSSIAN EMPLOYEES IN EMPLOYMENT IN THE LABOR MARKET IN CROSS-COUNTRY COMPARISON

The article gives the grounds for sociocultural approach to the study of the phenomenon of confidence in employment in the labor market. Based on a comparative analysis of data of the international studies of attitudes towards work carried out under the ISSP program in 2005 and 2015, the level and factors of enhancing confidence in employment among Russian

employees are determined compared to their colleagues from other countries of the world. The confidence in employment lag of Russian employees from the vast majority of countries of the world is shown to be quantitative and not to have any material qualitative differences.

Keywords: confidence in employment, fear of job loss, labor market, sociocultural approach, employees, cross-country studies

Степень уверенности в занятости на рынке труда рассматривается как одна из важнейших характеристик трудового поведения, инициируемого в условиях возможной потери рабочего места.

Предполагается, что в современных условиях является актуальным рассмотрение трудового поведения с учетом складывающегося социально-политического и социокультурного контекста. Содержание и направленность трудового поведения косвенно задается обострением геополитических отношений между Россией и Западом, которые отражаются в практиках управления и поведения на микроуровне повседневной трудовой жизни. Принципиально может быть поставлен вопрос: успех в модернизации, переходе к постиндустриальной стадии экономики вполне возможен посредством усиления авторитарной власти, исторически естественной для российского общества, и, как следствие, работнику не надо проявлять излишней самостоятельности в трудовом поведении, надо довольствоваться небольшой, но стабильной зарплатой, проявлять преданность своему предприятию, руководству? Или же модернизация невозможна без демонстрации со стороны работника готовности к самостоятельному, инициативному поведению, мобильности на рынке труда? Двойственная постановка таких и подобных вопросов адекватна социокультурной модели, которая методологически строится на принципе дуальных оппозиций. Социокультурное как категория всегда предполагает и напряжение, и соотносимость социального культурного. Культура здесь рассматривается как способ реализации субъективных представлений, мыслей, способностей, интенций работников, а социальное отражает объективные условия, рамки, границы, структуру в целом [1]. Особенностью социокультурного подхода являются указания на первостепенную роль наемного работника, самостоятельно расставляющего ценностные приоритеты,

выстраивающего стратегии трудового поведения, а не исполнительски реагирующего на управляющие воздействия и рамочные условия трудовой деятельности.

Уверенность в занятости на рынке труда рассматривается нами как обнаружение потенциала мобильности работника в возможной занятости на внешнем по отношению к своей организации рынке труда, в том, что ему будет достаточно легко найти работу не хуже нынешней. На наш взгляд, уверенность на рынке труда не является исключительно психологическим качеством личности. Так, в психологических исследованиях данного феномена выделяются группы уверенных и не уверенных работников в своем настоящем и будущем в организации и определяются их различия по показателям отношения к работе [2]. Мы прежде всего делаем акцент на социальном содержании приобретаемой уверенности в занятости, поскольку она достигается в результате практического опыта смены работы, профессии, накопления профессиональных навыков, повышения квалификации, постоянного рефлексивного мониторинга своего социального капитала в сравнении с капиталом других. Уверенность на рынке труда нельзя рассматривать вне связи с признаками угрозы безработицей, атмосферы страха потери работы в обществе и в организациях, которые стали в настоящее время социальным фактом. Уже в исследованиях начального периода приватизации предприятий 1993-1994 гг. было зафиксировано, что боязнь потерять работу вошла в первую тройку важнейших проблем для рабочих всех типов предприятий [3, с. 11].

Нельзя относить страх потери работы к преимущественно психологическому явлению, основанному на индивидуальных переживаниях и эмоциях, также как недостаточно видеть в нем только проявление экономических механизмов регулирования рынка труда. Предполагается, что социокультурная природа и содержание страха потерять работу имеет не меньшее, если не большее значение по сравнению с психологической и экономической составляющими. Все те факторы взаимосвязи работника с организацией, которые являются результатом соотнесения требований администрации предприятия и изменившихся условий на рынке труда с ресурсным потенциалом, индивидуальными ценностями и коллективными привычками

со стороны самих работников можно назвать социокультурными. В содержании этих факторов роль социального выполняет реальная практика управления, укрепляющая атмосферу страха потери работы среди работников при отсутствии признаков ее формальной институализации. В этой связи на роль культурного начала будут указывать как признаки готовности со стороны работников «затянуть пояса» ради сохранения рабочего места, так и демонстрация своей уверенности в занятости на внешнем по отношению к организации рынке труда, готовность покинуть ее при удобном случае.

Информационную базу исследования составили данные повторных исследований отношения к труду в рамках Международной программы социальных исследований (International Social Survey Programme, ISSP)³, проведенных в 2005 и 2015 гг.⁴

Объектом анализа стали наемные работники различных стран мира, которые на момент опроса имели оплачиваемую работу.

Анализ вторичных данных преследовал цель: выявить уровень и содержание различий в степени уверенности в занятости и факторах ее повышения у россиян в сравнении с наемными работниками из других стран мира.

Предполагается, что в условиях сформировавшегося в России за годы реформ рынка труда различия между российскими наемными работниками и их коллегами из других стран мира в уровне и проявлениях уверенности в занятости носят преимущественно количественный, а не качественный характер. Уверенность в занятости на российском рынке труда будет существенно ниже в сравнении с западными странами, в которых лидирующим является постиндустриальный уклад. Это прежде всего страны Центральной, отчасти Западной, а также Северной Европы – Англия, Германия, Финляндия, Франция, Швеция, Норвегия, Дания и некоторые другие [4]. Факторы повышения

³Данные исследований отношения к труду ISSP 2005 гг. находятся в открытом доступе Единого архива экономических и социологических данных: URL: http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=3962&T=m (дата обращения 29.07.2019). Данные исследования 2015 г. доступны по адресу: URL: http://sophist.hse.ru/db/oprview.shtml?ID_S=4302&T=m (дата обращения 15.08.2019).

⁴Для сравнения были отобраны наемные работники только тех стран, которые участвовали в опросе 2005 и 2015 гг.

уверенности в занятости, отражающие ее качественные характеристики, такие как возрастная принадлежность, уровень образования, трудовая мобильность, социальное самочувствие, будут иметь идентичное влияние во всех странах.

В качестве индикатора страха потери работы будут рассматриваться ответы на вопрос: «В какой степени Вы сейчас опасаетесь потерять свое основное место работы»⁵. В качестве индикатора уверенности на рынке труда будут рассматриваться ответы на вопрос: «Как Вы думаете, насколько трудно или легко было бы Вам найти работу, по крайней мере, не хуже нынешней»⁶.

Между ответами респондентов о том, насколько их беспокоит то, что они могут потерять работу, и о том, насколько они уверены, что в случае ее потери смогут найти работу не хуже имеющейся, существует значимая положительная корреляция, характерная для работников всех анализируемых стран за исключением Японии и Филиппин (*Коэф. Спирмана в диапазоне от 0,150 до 0,350.*) Она отражает простой факт: те, кто больше опасается потерять нынешнюю работу, как правило, сильнее боятся, что не смогут найти новую. На основе выявления взаимосвязей оценок страха потери работы и уверенности на рынке труда можно выделить четыре типологические категории работников, более детально раскрывающие изучаемый социокультурный феномен⁷. Их распределение по годам опросов в России в сравнении с другими странами показывает явное отставание российских работников от коллег из других стран по показателю прочной уверенности в занятости и опережение по выраженному страху потери работы (табл. 1).

По показателю прочной уверенности на рынке труда российские работники (по данным 2015 г.) отстают от абсолютного большинства стран мира, а по выраженному страху потери работы опережают (табл. 2).

⁵ Для ответа использовалась четырехчленная порядковая шкала: 1. В очень большой мере, 4. Совсем нет.

⁶ Для ответа использовалась пяти членная порядковая шкала: 1. Очень легко, 5. Очень сложно.

⁷ При построении типов объединялись крайние позиции шкал и исключалась промежуточная позиция (код 3) по шкале уверенности на рынке труда.

Таблица 1

Типологические группировки работников России и других стран в зависимости от соотношения страха потери работы и уверенности на рынке труда, данные ISSP, 2005, 2015 гг. (%)

Группировки	Индикаторы	Страна и годы опросов			
		Россия		Другие страны	
		2005	2015	2005	2015
Есть страх потери работы, и нет уверенности на рынке труда	Выраженный страх потери работы	48	51	21	26
Нет страха потери работы, но и нет уверенности на рынке труда	Локальная уверенность в занятости	35	28	45	45
Есть страх потери работы и есть уверенность на рынке труда	Инструментальная уверенность в занятости	4	8	7	6
Нет страха потери работы и есть уверенность на рынке труда	Прочная уверенность в занятости	13	13	27	23
Всего		100	100	100	100
<i>Количество ответивших</i>		<i>708</i>	<i>594</i>	<i>17347</i>	<i>12397</i>

Предполагается, что в странах с господством постиндустриального уклада экономики влияние факторов предписанного статуса (пол, возраст) будет значительно меньше либо вовсе отсутствовать, а достигаемого (образование, профессиональный статус) будет значительно выше по сравнению со странами аграрно-индустриального уклада. Выявлено, что к числу объективных факторов, способствующих повышению уверенности в занятости, прежде всего относится половозрастная принадлежность. Молодым мужчинам и женщинам в возрасте 17-29 лет чаще свойственна

уверенность в занятости по сравнению с представителями старшего возраста. По мере повышения возраста уверенность в занятости снижается. Эта тенденция характерна для работников всех стран за исключением Швеции. Максимальному росту уверенности на рынке труда способствует принадлежность к категории профессионалов с высшим образованием, минимум уверенности замечен среди неквалифицированных рабочих. Так, в Швеции среди профессионалов не боятся потери работы и уверены в занятости – 44 %, тогда как в России -12 %. При этом в России не выявлено статистически значимой связи между проявлениями уверенности в занятости и принадлежности к профессиональным группам, что может рассматриваться как один из фактов отсутствия признаков постиндустриальной стадии развития.

Таблица 2

Проявления уверенности в занятости у работников различных стран мира (%)

Страны	Типологические группировки по уверенности в занятости			
	Выраженный страх потери работы	Локальная уверенность	Инструментальная уверенность	Прочная уверенность
Филиппины	57	17	19	7
Россия	51	28	8	13
Латвия	45	22	10	23
Южная Африка	33	25	19	23
Словения	32	48	3	17
Франция	24	51	5	19
Япония	23	64	4	9
Новая Зеландия	19	58	3	20
Швейцария	17	49	3	31
Норвегия	15	56	3	26
Дания	15	42	5	38
Швеция	11	50	4	35
Тайвань	10	60	1	29
Финляндия	10	69	1	20

В большей мере по сравнению с объективными факторами росту уверенности в занятости способствуют всякие проявления трудовой мобильности, как потенциальной, так и реальной. Демонстрация уверенности в занятости в наибольшей мере характерна для тех работников, которые утверждали, что для них в последующие 12 месяцев весьма вероятна ситуация поиска работы на другом предприятии или в другом учреждении. Эта тенденция оказалась значимой для всех стран. Можно утверждать, что уверенность в занятости – это функция динамичности, а не статичности в положении и трудовом поведении работника. Различные проявления удовлетворяющей работника стабильности в занятости, такие, как наличие гарантий в сохранении рабочего места, гордость за свое предприятие, удовлетворенность выполняемой работой, способствуют снижению страха потерять работу при одновременном снижении уверенности в занятости. В наибольшей мере это характерно для работников Японии.

Особую роль играет принадлежность к типологической категории работников, которые боятся потерять имеющуюся работу и при этом в высокой степени уверены, что найдут другую, не хуже нынешней. Предполагается, что такие работники в большей мере, чем другие типологические категории, дорожат своим рабочим местом, поскольку у них должна быть более высокая оплата труда. Эта гипотеза подтвердилась в России, но не нашла подтверждения в других странах. Данный факт может рассматриваться как дополнительное проявление максимальной инструментальности в отношении к труду российских работников. Именно поэтому такое проявление было названо инструментальной уверенностью. В целом, по факторам повышения уверенности в занятости российские работники мало чем отличаются от своих коллег из большинства других стран мира. Это позволит утверждать о наличии преимущественно количественных различий, а не о качественных отличиях изучаемого феномена уверенности в работе россиян по сравнению с большинством других стран мира.

Список литературы

1. Темницкий А.Л. Социокультурное в условиях сложного общества: от нерасчлененного понятия к дуальным оппозициям // Вестник МГИМО Университета. 2011. № 4. С. 180-189.

2. Чуйкова Т.С., Сотникова Д.И. Особенности отношения к работе в условиях негарантированной занятости // Организационная психология. 2016. Т. 6. № 1. С. 6-19.

3. Патрушев В.Д., Темницкий А.Л. Реальное поведение рабочих промышленности в сфере труда в период перехода к рыночным отношениям. М.: Институт социологии РАН, 1995. 68 с.

4. Лапин Н.И. Россия в социокультурном пространстве Европы // Россия в Европе. По материалам международного проекта «Европейское социальное исследование» / под общ. ред. А.В. Андреевской и Л.А. Беляевой. М.: Academia, 2009. С. 47-52.

Н.И. Шаталова

Международный олимпийский университет, г. Сочи

ИЗУЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПРИГОДНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ УСПЕШНОСТИ РАБОТНИКА

В статье дан анализ возможности достижения профессиональной пригодности работника для обеспечения эффективности труда. Предложена логика разработки профессиограммы, дана классификация профессий по их психологической общности, сходности психофизиологических свойств и требований, которые профессии предъявляют к личности. Показано существование профессий, требующих абсолютной и относительной профпригодности. При высокой мотивации и выработке индивидуального стиля деятельности человек способен овладеть самыми сложными профессиями, а способности облегчают задачу.

Ключевые слова: профессиональное самоопределение, профессиональный отбор, профессиограмма, профессионально значимые способности, абсолютная профпригодность.

N.I. Shatalova

International Olympic University, Sochi

STUDY OF PROFESSIONAL SUITABILITY AS A CONDITION OF WORKER'S PROFESSIONAL SUCCESS

The article provides an analysis of the possibility of achieving employee's professional suitability to ensure labor efficiency. The logic of